

O IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD) NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

THE IMPACT OF THE GENERAL PERSONAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) ON EMPLOYMENT RELATIONS

Linda Liara Novaes Valente¹

Flávio Filgueiras Nunes²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações trabalhistas, tendo em vista que, a coleta, tratamento e armazenamento dos dados pessoais é relevante para a pessoa natural, pessoa jurídica de Direito público ou privado. A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) é aplicada nas relações que envolvam trabalhadores subordinados ou não, aprendizes e estagiários que estão localizados em território brasileiro. Neste artigo apresenta-se a análise da LGPD e os requisitos para o manejo de dados sensíveis dos trabalhadores/candidatos. Além disso, dispõe acerca das garantias dos titulares de dados sensíveis, bem como, os limites dessas garantias.

Palavras-chaves: LGPD. coleta de dados. trabalhador. privacidade.

ABSTRACT

This article aims to analyze the impacts of the General Law for the Protection of Personal Data on labor relations, given that the collection, processing and storage of personal data is relevant to the natural person, legal entity of public or private law. The General Data Protection Law (Law 13.709/2018) is applied in relationships that involve subordinated workers or not, apprentices and interns who are located in Brazilian territory. This article presents the analysis of the LGPD and the requirements for the handling of sensitive data of employees/candidates. In addition, provide for the guarantees of the holders of sensitive data, as well as observe the limits of these guarantees.

Keywords: LGPD. data collection. worker. privacy.

¹ Bacharelada em Direito pela Faculdade Doctum Juiz de Fora – MG.

² Mestre em Direito Empresarial pela Faculdade Milton Campos, Professor universitário.

1 INTRODUÇÃO

A coleta, tratamento e armazenamento dos dados pessoais é importante segundo a Lei 13.709/2018, sendo assim, neste artigo apresenta-se a temática no contexto das relações de emprego, uma vez que, envolve obrigações legais que podem se relacionar com aspectos sensíveis da personalidade do trabalhador.

Na situação do contrato de trabalho, é necessário a autorização para a coleta e tratamento de dados dos trabalhadores com base no artigo 7º, II, da LGPD. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho deverá observar a boa-fé e os princípios da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas de acordo com o artigo 6º e artigo 7º, §6º da LGPD.

O presente artigo expõe a análise da LGPD e seus limites e requisitos para o manejo de dados sensíveis na fase pré-contratual e contratual. Os dados (indiretos ou diretos) é a moeda da economia digital, e seu tratamento representa uma extensão da personalidade.

2 DIREITO A PRIVACIDADE E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O direito à privacidade é assegurado pela Constituição Federal 1988 em seu art. 5º, X, o qual assegura a inviolabilidade a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. No Código Civil também é levantada a questão da privacidade, embora de forma genérica, a abordagem ocorre no Livro I “Das Pessoas”, destacando a proteção da exposição de escritos, da divulgação de palavras, ou uso da imagem de pessoa física ou jurídica, ainda que a finalidade seja apenas comercial, sem mencionar danos à reputação, honra e moral da pessoa física ou jurídica, que também estão sujeitas à proteção normativa acima.

Os dados pessoais fazem parte de um conjunto de atributos vitais para a constituição de uma pessoa, conhecidos como direitos da personalidade. Maria Helena Diniz comenta sobre o assunto:

a personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apoia os direitos

e deveres que dela irradiam, é objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade.³

Os direitos da personalidade visam preservar e assegurar o desenvolvimento do indivíduo, protegendo-o de violações de sua identidade física, intelectual e moral. Deve ficar claro que, como a Constituição Federal de 1988, a palavra "intimidade" é usada como sinônimo de "privacidade".

José Afonso da Silva esclarece a intimidade, são dele as seguintes palavras:

VIDA PRIVADA. É também inviolável. Não é fácil distinguir "vida privada" de "intimidade". Aquela, em última análise integra a esfera íntima da pessoa, porque é repositório de segredos e particularidades de foro moral e íntimo do indivíduo. Mas a Constituição não considerou assim. Deu destaque ao conceito, para que seja mais abrangente, como conjunto de modo de ser e viver, como direito do indivíduo de viver sua própria vida. Parte da constatação de que a vida das pessoas compreende dois aspectos: um voltado para o exterior e outro para o interior. A vida exterior, que envolve a pessoa nas relações sociais e nas atividades públicas, pode ser objeto de pesquisa e das divulgações de terceiros, porque é pública. A vida interior, que se debruça sobre a mesma, sobre seus membros, é que integra o conceito de vida privada inviolável nos termos do inciso em comento.⁴

Interligada as legislações supracitadas, está a Lei Geral de Proteção de dados (Lei nº 13.709), aprovada em agosto de 2018 e com vigência a partir de agosto de 2020, cujo é objetivo é, conforma artigo 1º, proteger os dados pessoais do indivíduo, inclusive no meio digital, direito fundamental da liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A LGPD prevê três atores relacionados com o tratamento de dados pessoais: o controlador, o operador e o encarregado. O Controlador é pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado, a quem competem às decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (art. 5º, VI, da LGPD). O Operador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais conforme instruções do controlador (art. 5º, VII, da LGPD). O Encarregado é pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

³ DINIZ, Maria H. **Direito em debate - Vol.1**. São Paulo. Grupo Almedina (Portugal), 2020. Pág. 331.

⁴ Silva, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 8º ed. Atualizada até a Emenda Constitucional 70, de 22.12.2011. São Paulo: Malheiros, 2011, pág.104.

No que tange ao contrato de trabalho, é necessário a autorização para a coleta e tratamento de dados dos trabalhadores com base no artigo 7º, II, da LGPD. Os trabalhadores podem ser subordinados ou não, aprendizes e estagiários que estão localizado no território brasileiro. A coleta, tratamento e o armazenamento de dados pessoais, segundo a lei, tem como fundamento geral o consentimento do titular. A regra geral pode ser excepcionada nos casos de cumprimento de obrigações legais, e no contrato de trabalho seja ele de aprendizagem, estágio ou prestação de serviços que envolvem obrigações legais que podem relacionar aos aspectos sensíveis da personalidade do trabalhador ou trabalhadora, como por exemplo, a tutela a saúde e à condição da gestante.

O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho deverá observar a boa-fé e os princípios da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade de dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas de acordo com o artigo 6º e artigo 7º, §6º da LGPD.

O princípio da finalidade requer que a realização do tratamento de dados pessoais tenha propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem a possibilidade de tratamento posterior de forma divergente com essas finalidades. Já o princípio da adequação exige a compatibilidade desse tratamento com as finalidades informadas ao titular. Tratando se do princípio da necessidade, este limita o tratamento dos dados pessoais ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades. O princípio que atende à qualidade dos dados, garante, aos titulares, a exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento. O princípio da transparência assegura, aos titulares, que as informações sobre sua pessoa, contida nos bancos de dados, sejam claras e precisas, bem como que o titular tenha fácil acesso as informações sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento. O princípio da não discriminação impossibilita a realização do tratamento para fins discriminatórios abusivos ou ilícitos.

Todos os princípios citados estão associados ao princípio da responsabilização e prestação de contas que obriga à demonstração pelo agente, da adoção de medidas e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e inclusive, da eficácia dessas medidas, tais princípios estão expressos no artigo 6º da LGPD.

Sendo assim, é fundamental seguir todos esses princípios acima citados, que são de clareza explicativa e que devem sempre ser ponderados quando do tratamento dos dados pessoais. Os três primeiros princípios indicados (finalidade, adequação, necessidade) formam um tripé do núcleo duro de legitimação do tratamento de dados, eis que sempre será preciso ponderar criteriosamente se a operação realizada está se restringindo à finalidade específica que justifica o seu uso, se é adequado ao fim pretendido e se está sendo realizado sem excessos, limitando apenas ao necessário.

A presente Lei não objetiva de modo algum restringir a coleta de dados sensíveis nas relações contratuais, quais sejam, de origem racial étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso filosófico ou político, dado referente a saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico e sim, visa impedir que tais dados sejam coletados com objetivos de praticar discriminação odiosa, invasão ilegítima da privacidade, a restrição da identidade ideológica, de expressão entre outros.

É recomendado armazenar os dados sensíveis pelo período de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho com base no artigo 7º, XXIX, CRFB.⁵

3 AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados foi criada pela Medida Provisória nº 869/18, convertida na Lei nº 13.853/2019, que alterou a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei n. 13.709/2018), e passou a funcionar efetivamente com a nomeação de seu primeiro Diretor-Presidente, em 5 de novembro de 2020, com autonomia técnica garantida pela lei. O colegiado é composto por 23 titulares, não remunerados, com mandato de dois anos, e de diferentes setores.

A fiscalização e a regulação da LGPD é de responsabilidade da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD). Essas são tarefas essenciais para que a autoridade nacional atue como um órgão a serviço do cidadão. A autoridade é um elo entre sociedade e governo, permitindo que as pessoas enviem dúvidas, sugestões, denúncias ligadas à LGPD para apuração.

⁵ ARAUJO, Adriane Reis de, **LGPD E COMPLICE TRABALHISTA**: As ações afirmativas e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), Leme – SP: Ed. Mizuno, 2021, pág. 28.

A ANPD é orientadora e apoiadora dos órgãos de governo e empresas em relação às situações em que elas podem ou não tratar dados pessoais do cidadão. A proposta da ANPD é orientar, orientar e orientar, preventivamente. Após isso, fiscalizar, advertir e, somente após tudo isso, penalizar, se a LGPD continuar sendo descumprida.

Caso sejam utilizados dados pessoais coletados em prejuízo do titular, as penalidades poderão ser aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) após procedimento administrativo que possibilite a oportunidade da ampla defesa, de forma gradativa, isolada ou cumulativa, de acordo com as peculiaridades do caso concreto:

Art. 21. Os dados pessoais referentes ao exercício regular de direitos pelo titular não podem ser utilizados em seu prejuízo.

Art. 22. A defesa dos interesses e dos direitos dos titulares de dados poderá ser exercida em juízo, individual ou coletivamente, na forma do disposto na legislação pertinente, acerca dos instrumentos de tutela individual e coletiva.⁶

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados definirá, por meio de regulamento próprio sobre sanções administrativas e infrações a Lei nº 13.709/2018, que deverá ser objeto de consulta pública, para as metodologias e orientações necessárias.

As sanções será a última medida, principalmente e apenas quando houver alguma violação dolosa ou práticas negligentes, condutas reiteradas ou extremamente graves, com a orientação contínua como um dos instrumentos da ANPD para ajudar que os regulados tenham conhecimento e ferramentas para pôr a LGPD em prática. Dessa forma, regulador e regulado caminharão na mesma direção, criando e promovendo a cultura de proteção de dados. Todos terão a ganhar, pois privacidade e proteção de dados pessoais são direitos e garantias fundamentais que transcendem o mero cumprimento de um dever legal.

Em 14 de junho de 2022 foi publicada a Medida Provisória nº 1124/22 que transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial. Com isso, a ANPD passa a dotar de autonomia técnica e decisória, com patrimônio próprio, e possuirá sede e foro no Distrito Federal, não havendo mais subordinação hierárquica à Presidência da República. Segundo o texto da MP, a autarquia será comandada por um diretor-presidente e serão alocados na ANPD servidores ingressantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. No entanto, essas alterações somente passam a valer depois da entrada em vigor do decreto de alteração da Estrutura Regimental da Autarquia. A Medida Provisória cria a procuradoria da ANPD e estabelece que as

⁶ BRASIL, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Planalto**, Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis até dezembro de 2026.⁷

4 TRATAMENTO DOS DADOS CURRICULARES DIANTE A LGPD

Não somente o contrato de emprego estão sujeitos as disposições que a LGPD traz, mas também na fase pré-contratual, ou seja, aquele período desde a seleção do candidato até a efetiva contratação.

O currículo é o documento mais comum de se usar para análise de um candidato a emprego, e neste documento possui dados pessoais indiretos e diretos, em alguns casos até mesmo dados sensíveis. Os dados pessoais indireto são aqueles que deixa a pessoa identificável, podemos citar como exemplo o endereço. Já os dados diretos, o artigo 5º, I da LGDP classifica como identificador da pessoa, como por exemplo o nome, número de CPF e RG.

Duarte⁸, defende a tese sobre os motivos que ensejam o tratamento de dados pessoais: O princípio do consentimento é central no regime de proteção de dados pessoais, uma vez que o tratamento dos mesmos depende, regra geral, do consentimento inequívoco do titular dos dados, não sendo assim quando o tratamento se torna necessário à execução de contrato, de diligências prévias à formação do contrato ou declaração da vontade negocial efetuadas a seu pedido; ou para cumprimento de obrigação legal do responsável pelo tratamento; para proteção de interesses vitais do titular dos dados; execução de uma missão de interesse público ou no exercício de autoridade pública em que o responsável pelo tratamento esteja investido, ou prossecução de interesses legítimos do responsável pelo tratamento ou de terceiro a quem os dados foram comunicados (artigo 7º, da LGDP).

O início da relação de tratamento de dados denominado como tratamento pré-contratual, se inicia com o primeiro contato entre o titular dos dados pessoais, que é a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento, e o responsável por controlar os dados pessoais. Nesta fase, deve haver o pedido ou consentimento do titular dos dados pessoais que são objeto de algum tratamento.

⁷ BERBERT, Lúcia. **MEDIDA PROVISÓRIA TRANSFORMA A ANPD EM AUTARQUIA.**

Tele.Síntese.2022. Disponível em <<https://www.telesintese.com.br/medida-provisoria-transforma-a-anpd-em-autarquia/>>. Acesso em 15 de junho de 2022.

⁸ DUARTE, Vânia Sofia Ant3nio. **Proteção de dados pessoais na internet: o caso do "direito a ser esquecido"**. 2014. Tese (Mestrado na área de Ciências Jurídicas Empresariais) - Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Nova Lisboa. 2014 pág. 26.

À luz do consentimento obrigatório, Glitz⁹ afirma que o consentimento é um fator de grande relevância na Lei nº 13.709/2018 (LGPD), pois na atualidade, o consentimento “padrão” não poderá mais ser posto em prática, porque o consentimento de apenas marcar uma janela de sítio, não demonstra que o titular dos dados pessoais estará ciente da finalidade determinada para o tratamento dos seus dados pessoais. Outro ponto é o ato do consentimento, uma das bases legais previstas no artigo 7º da referida lei. O consentimento é a livre manifestação de vontade, informada e inequívoca na qual o titular dos dados pessoais concorda com o tratamento para uma finalidade determinada. Sendo assim, altera-se um parâmetro de consentimento “padrão”, que por muitas vezes era dado sem que o usuário tivesse de fato consentido, já que uma simples marcação em uma janela de sítio era tida como consentimento, o que não poderá mais ser usado.

Desta forma, o responsável pelo armazenamento dos dados obtidos durante a transação, deve apresentar seu contrato com referências elaboradas de forma clara e direta às finalidades determinadas para o “negócio”.

Na fase pré-contratual o empregador deverá adotar o procedimento correto para a adequada coleta de dados não sensíveis e sensíveis nas entrevistas de seleção (acesso ao patrimônio genético do trabalhador; perguntas sobre dados relacionados à convicção religiosa, opinião política, filiação sindical ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político, dados relacionados à saúde ou à vida sexual e outros), bem como, realizar o tratamento dos dados dos candidatos não selecionados para a contratação.

Em regra, o dado "gênero" não é considerado sensível. Mas, a depender do contexto, poderá ser. Por exemplo, quando o empregado apresenta seu documento de identificação com o nome masculino (Gabriel, por exemplo), mas preenche na entrevista de emprego o seu nome social (Gabriela). Neste caso, a revelação do gênero acaba por traduzir um dado sensível (dado relacionado à orientação sexual), motivo pelo qual o controlador (empregador) deve tomar cuidados redobrados ao tratar esse tipo de dados, sobretudo durante o processo de seleção.

5 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA FRENTE A PROTEÇÃO DOS DADOS DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA LGPD

⁹ GLITZ, Gabriela Pandolfo Coelho. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: o caminho para uma lei geral de proteção de dados. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Pág. 28.

Antes da vigência da LGPD, podia ser interpretado como só mais uma “ficha de registro” de empregado, no entanto a partir de agosto de 2020, passa a ser um conjunto de dados pessoais sujeitos à proteção da lei.

A LGPD não excluiu as relações de trabalho do seu âmbito de aplicação (artigo 3º). Além disso, as relações de trabalho, e outras relações vizinhas à relação de trabalho, como a prestação de serviços em geral, implicam, também, o trânsito de informações entre uma pessoa natural, o empregado ou prestador de serviços, e uma outra pessoa, natural ou física, que vem a ser o empregador.

O empregado é o titular dos dados, que por força do contrato de trabalho fornece informações suas ao empregador, que vem a ser por sua vez o controlador desses dados, cabendo a ele tomar as decisões necessárias sobre o tratamento a ser levado a cabo por um operador.

A própria nomenclatura da Lei nº 13.709 de 2018 é sugestiva, pois busca proteger os dados da pessoa natural, no caso, o empregado, que figura em regra vulnerável no cotidiano das relações trabalhistas, sobretudo nos momentos pré-contratual e contratual, embora a Lei Geral de Proteção de Dados nada diga expressamente sobre sua aplicação às relações de trabalho, tem notório alcance sobre a proteção de dados dos empregados, pois dispõe genericamente sobre o tratamento¹⁰ de dados pessoais por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado (art. 1º da LGPD), o que, por certo, inclui a pessoa do trabalhador, na sua inegável qualidade de pessoa natural.

Como na relação de trabalho o empregado coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho e não a sua pessoa, tem-se que tal relação e, pela dependência econômica aplica-se a proteção dos direitos fundamentais do empregado. Portanto é um dos objetivos da LGPD, qual seja, a proteção dos direitos fundamentais dos empregados nas relações de trabalho, em especial, do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, do qual decorrem a proteção da intimidade, da privacidade e da autodeterminação informativa¹¹

¹⁰ Tratamento de dados pessoais engloba toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração; **(art. 5º, X, da LGPD)**.

¹¹ A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamento, dentre outros, a autodeterminação informativa **(art. 2º, da LGPD)**. O direito à autodeterminação informativa, também denominado de direito à privacidade decisional e informacional, deve ser conhecido por todos os profissionais de proteção de dados, especialmente no campo laboral.

A LGPD impacta profundamente as relações trabalhistas. Para que se tenha dimensão exata do que aqui se expõe, basta imaginar o enorme fluxo de dados de titularidade dos empregados que circula no âmbito organizacional, o que vai desde as entrevistas de seleção até os momentos posteriores ao término da relação contratual. Nesse contexto, será preciso ao empregador saber quais os fundamentos e hipóteses que legitimam, ou seja, tornam lícito, o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região julgou em 2021 processo utilizando a Lei Geral de Proteção de Dados, conforme exposto abaixo:

NÚMERO DE TELEFONE PARTICULAR DA EMPREGADA. DIVULGAÇÃO NO SITE DE VENDAS DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CABIMENTO. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal - art. 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da integridade psíquica ou física da pessoa, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. E o art. 5º, X, da CR/88 prevê que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A inserção do número de telefone do empregado, no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Configurados os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexa de causalidade) em relação ao direito à privacidade, correta a condenação da empregadora.¹²

No referido acórdão, o Relator Ricardo Marcelo Silva utilizou como base a LGPD, de acordo com fundamentação colacionada abaixo.

Por oportuno, urge destacar a Lei nº 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), publicada em 15 de agosto de 2018 e que entrou em vigor no dia 18 de setembro de 2020, exceto os artigos atinentes às sanções administrativas.

A LGPD é um marco no ordenamento jurídico brasileiro, pois representa uma regulamentação específica do tratamento de dados pessoais. É um diploma normativo de indiscutível transversalidade, pois afeta inúmeras relações jurídicas, dentre elas, as relações de trabalho.

O artigo 1º da LGPD prevê, verbis: 'esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A LGPD não possui normas próprias destinadas ao tratamento de dados na relação trabalhista, como ocorre no artigo 88 do GDPR (General Data Protection Regulation), que é a legislação europeia sobre o tratamento de dados pessoais. Porém, como já mencionado, é incontestável que as relações laborais devem observar as regras e princípios estampados na LGPD, afinal o empregador trata inúmeros dados pessoais de seus empregados, sendo muitos deles sensíveis, conforme conceito disposto no artigo 11 da LGPD.

A LGPD entrou em vigor no dia 18/09/2020, a presente ação trabalhista foi distribuída no dia 22/09/2020 e, conforme fixado supra, o telefone pessoal da autora esteve na página virtual da "Cacau Show", pelo menos, de 10/06/2020 até o dia 14/10/2020. Segundo o inciso I do artigo 5º da LGPD, dado pessoal é toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Ou seja, é a informação que, de pronto, identifique a pessoa, a exemplo do nome, ou que possa identificá-la, como a filiação.

¹² BELO HORIZONTE, TRT 3º Região, Processo nº 0010337-16.2020.5.03.0074 (ROT), Relator: Ricardo Marcelo Silva, 09 de junho de 2021.

Neste sentido, o número de telefone celular da autora é um dado pessoal, nos termos da LGPD. Assim, o empregador, ao publicitar o telefone pessoal da autora em sua página virtual visando à vendas de seus produtos, desrespeitou a Lei nº 13.709/2018, vez que tratou dado pessoal da autora sem base legal, enumerados nos artigos 7 e 11 da LGPD, e em inobservância aos princípios esposados no artigo 6º da LGPD, além da boa-fé." (ID. 812e794 - Págs. 9/10).

Sendo assim, as empresas possuem responsabilidades com os dados que detém dos trabalhadores, bem como os dados que coletam a partir da vigência da LGPD, os quais se forem tratados/coletados indevidamente, poderão os trabalhadores recorrer ao judiciário, a fim de obter a reparação pelos danos sofridos.

6 CONCLUSÃO

As atividades de tratamento de dados pessoais implementadas devem atender a uma finalidade específica e ser justificada de acordo com os objetivos da empresa. Os empregadores devem buscar sua adequação de acordo com as suas condições específicas, para que possam justificar a existência de tratamento de dados pessoais concernentes à sua necessidade e, em seguida, tomar todas as medidas para garantir a conformidade dos tratamentos com a regulamentação em proteção de dados pessoais. Portanto, a realidade de cada empresa implicará distintas reflexões na maneira pela qual os desafios se apresentarão. Caberá, pois, aos atores envolvidos garantir o cumprimento da LGPD e se não ocorrer a ANPD entra em atuação.

Diante do cenário de descumprimento da LGPD, o que se espera é que a ANPD tenha uma atuação fiscalizatória que promova um ambiente regulatório de mais conformidade por meio de medidas de orientação, conscientização e educação de boas práticas de proteção de dados.

Portanto, o efetivo cumprimento da LGPD dependerá de diversos fatores, capacitação em todos os setores que lidam com os dados, adotando boas práticas, realização de treinamentos em todos os setores das empresas que possuem acesso aos dados dos trabalhadores, bem como a revisão profunda de normas, contratos e manuais, de modo a minimizar ou até mesmo eliminar os riscos da não observância aos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados.

REFERÊNCIAS

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados. É claro que, antes de fiscalizar e penalizar um ente, a ANPD orientará sobre como aplicar a lei. Serpro. Disponível em <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/governo/quem-vai-regular-e-fiscalizar-lgpd>>. Acesso em: 08 de jun. de 2022.

BELO HORIZONTE, TRT 3º Região, Processo nº 0010337-16.2020.5.03.0074 (ROT), Relator: Ricardo Marcelo Silva, 09 de junho de 2021.

BERBERT, Lúcia. **MEDIDA PROVISÓRIA TRANSFORMA A ANPD EM AUTARQUIA.** Tele.Síntese, 2022. Disponível em <<https://www.telesintese.com.br/medida-provisoria-transforma-a-anpd-em-autarquia/>>. Acesso em 15 de jun de 2022.

BRASIL, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Planalto**, Brasília, DF, 14 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 1124, de 13 de junho de 2022.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jun. 2022. Seção 1, p. 2.

DINIZ, Maria H. **Direito em debate - Vol.1.** São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9788584936410. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584936410/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

DUARTE, Vânia Sofia António. **Proteção de dados pessoais na internet: o caso do "direito a ser esquecido"**, 2014. Tese (Mestrado na área de Ciências Jurídicas Empresariais) - Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Nova Lisboa. 2014.

Empresa divulga celular de empregada em seu site e é condenada com base na LGPD. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2021-dez-26/empresa-divulga-celular-empregada-condenada-base-lgpd>>. Acesso em 13 de jun de 2022.

GLITZ, Gabriela Pandolfo Coelho. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: o caminho para uma lei geral de proteção de dados**, 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

OLIVIERI, Nicolau. **Rotinas e contratos de trabalho serão impactados pela LGPD?** Serpro. Disponível em <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/impactos-lgpd-rotinas-trabalhistas-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 25 de mai de 2022.

PERREGIL, F.; CALCINI, R. (Coord.). **LGPD e compliance trabalhista: os desafios do trabalho empresarial.** Leme - SP. Ed. Mizuno, 2021.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** 8º ed. Atualizada até a Emenda Constitucional 70, de 22.12.2011. São Paulo: Malheiros, 2011.